



Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik  
Fakultas ISIP, Universitas Garut  
ISSN: 2087-1511

# PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN GARUT

Didah Maulidah<sup>1</sup>; Djodjo Sukardjo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut

<sup>2</sup> Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut

## Abstrak

Rendahnya kualitas pengelolaan koperasi simpan pinjam yang disebabkan kompetensi pegawai yang belum memadai dalam melakukan pembinaan di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut. Tujuan penelitian ini untuk menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pengelolaan koperasi simpan pinjam di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil menengah Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada 75 responden.

Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan kompetensi pegawai rata-rata memilih alternative jawaban kriteria cukup baik. Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel kualitas pengelolaan koperasi rata-rata memilih alternative jawaban kriteria baik. Hasil pengolahan data dengan analisis kuantitatif, *koefisien korelasi spearman* sebesar 0,8311, t-hitung sebesar 12,7684 serta t-tabel sebesar 1,6660. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan diterima, atau terdapat Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut.

**Kata kunci:** Kompetensi Pegawai, Kualitas Pelayanan.

## 1 Pendahuluan

Kompetensi pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan pengelolaan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang berkualitas. Apabila dalam memberikan pelayanan, para pegawainya memberikan kesan yang baik di masyarakat, maka organisasi tersebut juga terlihat baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. Kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap/perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif..

Pengelolaan koperasi yang berkualitas tidak terlepas dari adanya keterlibatan pemerintah dalam proses pengelolaan koperasi, yaitu berupa pemberian pembinaan. Dalam Undang-Undang tentang Perkoperasian No.25 Tahun 1992 terdapat pasal mengenai kewajiban pemerintah dalam pembinaan koperasi khususnya diatur dalam Bab XII Pasal 60 hingga Pasal 64. Dapat dipahami penulis bahwa kegiatan pembinaan antara lain dengan:

- 1) Memberi bimbingan berupa penyuluhan, pendidikan ataupun melakukan penelitian bagi perkembangan koperasi serta bantuan konsultasi terhadap permasalahan koperasi
- 2) Melakukan pengawasan termasuk memberi perlindungan terhadap koperasi berupa penetapan bidang kegiatan ekonomi yang telah berhasil diusahakan oleh koperasi untuk tidak diusahakan oleh badan usaha lainnya
- 3) Memberikan fasilitas berupa kemudahan permodalan, serta pengembangan jaringan usaha dan kerja sama.

Salah satu jenis koperasi yang ada di Kabupaten Garut adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Koperasi ini adalah koperasi yang memiliki usaha tunggal yaitu menampung simpanan anggota dan melayani peminjaman. Anggota yang menabung (menyimpan) akan mendapatkan imbalan jasa dan bagi peminjam dikenakan jasa. Besarnya jasa bagi penabung dan peminjam ditentukan melalui rapat anggota. Dari sinilah, kegiatan usaha koperasi dapat dikatakan “dari, oleh, dan untuk anggota”.

Pada kenyataannya, KSP di Kabupaten Garut sampai saat ini masih belum mampu mensukseskan misinya yaitu, menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat dan masih belum mampu bersaing dengan berbagai lembaga keuangan lainnya. Keterbatasan pengelolaan dari koperasi dan anggota koperasi yang belum memanfaatkan secara penuh koperasi serta masih rendahnya pembinaan yang diberikan oleh pemerintah, ditengarai menjadi salah satu penyebab utama masih rendahnya kualitas pengelolaan koperasi. Jika pengelolaan koperasi dilakukan secara sehat, maka koperasi pun akan berkembang secara sehat pula.

Selain itu koperasi banyak sekali yang tidak berkembang dan mengalami pembubaran ini dikarenakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut belum memiliki kompetensi yang memadai untuk dapat membina KSP dengan baik, salah satu penyebabnya adalah karena pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut sendiri kebanyakan bukan dari orang koperasi atau belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar koperasi. Dari jumlah pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut, pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan koperasi dan pernah mendapatkan pelatihan perkoperasian secara formal dan memadai, berjumlah 49 %. (sumber : Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut Tahun 2016)

Menurut Maratri (2015:4) berpendapat bahwa kompetensi pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan pengelolaan KSP yang berkualitas. Apabila dalam memberikan pelayanan, para pegawainya memberikan kesan yang baik di masyarakat, maka organisasi tersebut juga terlihat baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. Kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap/perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan pelayanan serta pengaruh dari kinerja pegawai terhadap peningkatan pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut.

## 2 Kajian Teori

Dalam rangka operasional, kompetensi membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya - sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu mengefektikan dan mengefisiensikan proses kegiatan di dalam organisasi, serta mampu memberikan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan anggota.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas efisiensi dan sikap tangggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi dan reformasi kelembagaan.

Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2013:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut : (1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif ; (2) Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu ; (3) Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya ; (4) Nilai (*Value*), adalah sesuatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; (5) Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar ; (6) Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan.

Konsep kualitas bersifat relatif, karena penilaian kualitas sangat ditentukan dari persepektif yang digunakan. kualitas adalah suatu keseluruhan ciri dan karekteristik yang dimiliki suatu jasa yang dapat memberikan kepuasan anggota. Walaupun kualitas jasa lebih sulit didefinisikan, anggota tetap akan memberikan penilaian terhadap kualitas jasa, dan koperasi perlu memahami bagaimana sebenarnya pengharapan anggota sehingga koperasi dapat memberikan pelayanan secara efektif.

Agar koperasi berkualitas, maka koperasi perlu pengelolaan (manajemen) yang baik. Manajemen koperasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencapai sebuah tujuan melalui usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan. Untuk mencapai tujuan koperasi, perlu diperhatikan adanya sistem manajemen yang baik, agar tujuannya berhasil, yaitu dengan diterapkannya fungsi-fungsi manajemen.

Davis (2010:5) mendefinisikan bahwa manajemen koperasi adalah suatu proses manajemen yang diselenggarakan oleh orang-orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola koperasi, nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi serta kekayaannya untuk mencapai tujuannya. Manajemen koperasi adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh orang-orang yang bertanggung jawab. dengan mengerahkan segala kemampuan kepemimpinannya dan memilih kebijakan untuk mengembangkan koperasi mencapai tujuan-tujuannya berdasarkan nilai dan prinsip-prinsip koperasi.

Mengacu pada kerangka pemikiran dari konsep-konsep / teori yang dipergunakan, maka proposisi penelitian ini adalah : “Jika kompetensi pegawai yang dimiliki pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut berdasarkan dimensi-dimensi kompetensi maka dapat meningkatkan kualitas pengelolaan koperasi simpan pinjam di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut”.

Dengan demikian dari keterkaitan antar konsep tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran kedalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

### 3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu Kompetensi Pegawai dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu Pengelolaan Koperasi. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi Pegawai	1. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	a. Melakukan pembelajaran.
		b. Melakukan identifikasi pembelajaran.
		c. Pengetahuan pegawai terkait tugas pekerjaan
	2. Pemahaman ( <i>Understanding</i> )	a. Pemahaman karakteristik.
		b. Pemahaman kondisi kerja
		c. Pemahaman pemikiran antar pegawai
	3. Kemampuan ( <i>Skill</i> )	a. Kemampuan memilih metode kerja.
		b. Kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaan.
		c. Kemampuan menyelesaikan masalah
	4. Nilai ( <i>Value</i> )	a. Kejujuran.
		b. Keterbukaan.
		c. Percaya diri
		d. Tanggungjawab
	5. Minat ( <i>Interest</i> )	a. Kecenderungan aktivitas kerja.
		b. Kecenderungan pegawai untuk melakukan sesuatu
Pengelolaan Koperasi	1. Sumber Daya Koperasi	a. Sumber daya fisik
		b. Sumber daya manusia
	2. Pengelolaan Unsur Koperasi	a. Konsistensi RAT
		b. Tertib administrasi

3. Hasil Kerja	a. Kualitas dalam melakukan pembinaan
	b. Kuantitas dalam melakukan pembinaan
	c. Tercapainya hasil kerja

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kabupaten Garut, yang berjumlah 297 orang. Selanjutnya, dengan menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2006:29) pada tingkat kesalahan 10% diperoleh sampel sejumlah 75 orang.

### 3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk menguatitifikan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiono, 2010). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan Positif	Nilai	Pernyataan Negatif	Nilai
1	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
2	Setuju	4	Setuju	2
3	C-D	3	C-D	3
4	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: (Sugiono, 2010)

### 3.4 Teknik Analisis Data

Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden. Data tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan pendekatan Koefisien Korelasi Rank Spearman. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pengelolaan koperasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau koefisien determinan (KD).

## 4 Hasil dan Implikasi

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Pelaksanaan teori kompetensi di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut menggunakan teori yang diambil dari dua pendapat para ahli yaitu : 1) Menurut Wibowo (2016 : 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. 2) Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2013:204) adapun aspek-aspek yang terkandung dalam kompetensi adalah sebagai berikut : (1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif; (2) Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu; (3) Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; (4) Nilai (*Value*), adalah sesuatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; (5) Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; (6) Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan.

Maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa dimensi dari kompetensi yaitu : 1) Pengetahuan, 2) pemahaman, 3) Kemampuan, 4) Nilai , dan 5) Minat.

#### **4.1 Pengujian Variabel Kompetensi Pegawai**

Untuk mengetahui kondisi variabel Kompetensi Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut, maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yg terdiri dari 15 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 alternatif jawaban yang harus dipilih.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 15 item pernyataan mengenai Kompetensi Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut diketahui bahwa rata-rata jawaban responden adalah “cukup baik” yaitu sebesar 67,2%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-1 sebesar 74,9% dengan kriteria “baik”. Sedangkan persentase terendah terdapat pada item ke-13 sebesar 62,4% dengan kriteria “cukup baik”.

#### **4.2 Pengujian Variabel Pengelolaan Koperasi**

Untuk mengetahui kondisi variabel Pengelolaan Koperasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel manajemen koperasi simpan pinjam di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut adalah “baik” yaitu sebesar 74,5%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-1 sebesar 79,7% dengan kriteria “baik”. Sedangkan persentase terendah terdapat pada item ke-6 sebesar 66,9% dengan kriteria “cukup baik”.

#### **4.3 Pengujian Variabel Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan**

Sebagaimana pemaparan kondisi kompetensi pegawai dan manajemen Koperasi Simpan Pinjam di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut sebagaimana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa kompetensi pegawai yang selama ini dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut pada kriteria kompetensi pegawai cukup baik, sementara itu tingkat manajemen koperasi simpan pinjam pun berada pada tataran yang baik pula. Kondisi ini

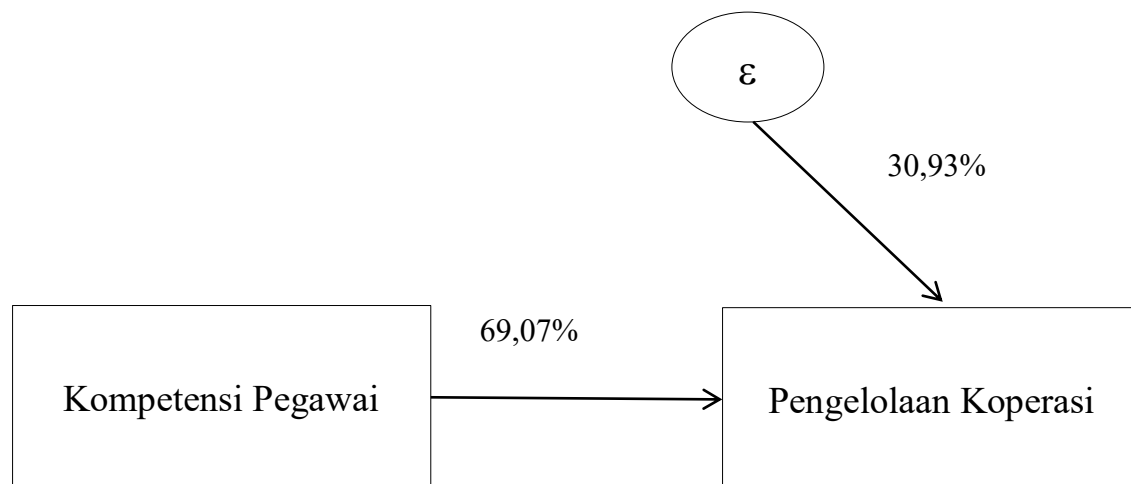
menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara kompetensi pegawai dan manajemen Koperasi Simpan Pinjam di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji statistik dengan menggunakan program *Microsoft excel 2007* untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Rs	r	t Hitung	t Tabel	Keputusan
0.8311	0.9078	12.7684	1.6660	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,1$  di peroleh  $t_{hitung} = 12.7684 > t_{tabel} = 1.6660$  sehingga kaidah keputusannya adalah  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  artinya ada pengaruh cukup besar antara variabel kompetensi pegawai terhadap pengelolaan koperasi di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut.

Besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengelolaan koperasi pada besaran pengaruh 69,07% sedangkan 30,93% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berikut penulis gambarkan besaran pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengelolaan koperasi :



Gambar 2. Gambar Besarnya Pengaruh Variabel (X) Kompetensi Pegawai Terhadap Variabel (Y) Pengelolaan Koperasi

## 5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel (X) Kompetensi Pegawai yang dimiliki oleh Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut bahwa rata-rata jawaban responden memperoleh hasil “cukup baik” yaitu sebesar 67,2%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-1 sebesar 74,9% dengan kriteria “baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada item ke-13 sebesar 62,4% dengan kriteria “cukup baik”. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut dalam memberikan pembinaan sudah cukup memadai dan sudah berjalan dengan cukup baik.



Namun masih ada kekurangan yang harus ditingkatkan dalam kompetensi pegawai yang dilaksanakan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut.

2. Berdasarkan rekapitulasi item pada variabel (Y) kualitas pengelolaan koperasi simpan pinjam pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut bahwa rata-rata jawaban responden memperoleh hasil “baik” yaitu sebesar 74,5%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-1 sebesar 79,7% dengan kriteria “baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada item ke-6 sebesar 66,9% dengan kriteria “cukup baik”. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa manajemen koperasi simpan pinjam pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut sudah memiliki kualitas yang baik. Namun pada kenyataannya harus lebih ditingkatkan lagi dalam pengelolaan koperasi, agar dalam pengelolaannya lebih berkualitas lagi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,1$  diperoleh  $t_{hitung} = 12,7684 > t_{tabel} = 1,6660$  sehingga kaidah keputusannya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi pegawai terhadap kualitas pengelolaan koperasi simpan pinjam pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut dengan besaran pengaruh 69,07% sedangkan sisanya 30,93% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Faktor lain yang tidak penulis teliti diantaranya motivasi, pendidikan dan pelatihan, budaya kerja, pengawasan, manajemen perkantoran, koordinasi dan disiplin pegawai.

## 6 Rekomendasi

Berlatar belakang dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel (X) kompetensi pegawai pada item ke-13 yaitu Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut memiliki sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya masih rendah. Sehingga saran dari penulis yaitu : pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut harus lebih bisa meningkatkan kesadaran akan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dengan adanya kesadaran dari para pegawai untuk memiliki sikap tanggung jawab, diharapkan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan agar tercapainya target kerja pegawai Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel (Y) prosentase terendah terdapat pada item ke-6 sebesar 66,9% dengan kriteria “cukup baik” bahwa pembinaan yang diberikan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut kepada pengurus koperasi simpan pinjam di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut belum optimal. Sehingga pengelolaan koperasi simpan pinjam belum memiliki kualitas yang baik. Oleh karena itu agar koperasi simpan pinjam bisa berkualitas maka pembinaan yang diberikan oleh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut harus lebih di intensifkan lagi. Maka perlulah pengurus koperasi simpan pinjam untuk jemput bola atau meminta pemberian pembinaan tambahan kepada pegawai Dinas Koperasi Simpan dan UKM, agar pembinaan dapat terlaksana secara optimal.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.



## Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Davis, Peter. 2010. *Mengembangkan Keunggulan Koperasi*. (Terjemahan Djabaruddin Djohan)  
Jakarta: Lembaga Studi Pengembangan Perkoperasian Indonesia (Lsp21)
- Hardiyansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendrojogi. 2007. *Koperasi : Asas-Asas Teori Dan Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda
- Manullang, M. 2012. *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Maratri, Ayu Nimas. 2015. *Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Magelang*. Magelang : Universitas Negeri Semarang.
- Rahman, Abdul Shaleh dkk. 2009. *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Persepektif Islam (Teori Psikologi Perkembangan)*
- Riduwan. 2006. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rudianto. 2015. *Akutansi Koperasi*. Jakarta: Erlangga
- Siegel, Sidney. 1992 *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu Social* (Terjemahan Zanzawi Sayuti dan Landung Simatupang). Jakarta : PT. Gramedia
- Sinabela, Karyalijan. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun dan Efendi. 1982. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT . Matahari Bhakti
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Sudijono, Anas. 2011. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Taniredja, Tukiran. 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta
- Tisnawati dan Saefullah. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana
- Tjiptono, Fandy. 2009. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta : Andi Offset
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Dokumen :

Peraturan Bupati Garut Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Garut

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 Ayat 1 Tentang Perekonomian

Undang Undang No 25 Tahun 1995 Tentang perkoperasian

Dokumen elektronik :

Yanuarizki, Putri. 2016.”*Cara mengelola Koperasi Yang Sehat*”, <http://danausaha.net/cara-mengelola-koperasi-yang-sehat.html>, diakses pada 08 Februari 2017 pukul 12.30